

## Die politische Kultur innerbetrieblicher Austauschbeziehungen

Bosch, Aida

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bosch, A. (1996). Die politische Kultur innerbetrieblicher Austauschbeziehungen. In L. Clausen (Hrsg.), *Gesellschaften im Umbruch: Verhandlungen des 27. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle an der Saale 1995* (S. 881-890). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-140289>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Die politische Kultur innerbetrieblicher Austauschbeziehungen

*Aida Bosch*

Hier sollen zwei DFG-Forschungsprojekte vorgestellt werden (vgl. u. S. 891), die den gleichen Gegenstand – *die politische Kultur innerbetrieblicher Austauschbeziehungen* – zuerst in Westdeutschland, dann, zu gegebenem Anlaß, in Ostdeutschland, untersucht haben. Der Vergleich der beiden Projekte macht die unterschiedlichen historischen Situationen und Entwicklungsdynamiken der beiden deutschen Teilgesellschaften deutlich. Besonders spannend ist hierbei die Frage, in welcher Weise sich die neu implementierten rechtlichen Normen und Institutionen in den östlichen Bundesländern auswirken – immerhin wurde hier der gleiche institutionelle Rahmen wie in den westlichen Ländern in eine historisch völlig andere Situation »transplantiert«.

Im Zentrum der beiden Forschungsprojekte stehen die *industriellen Beziehungen im Betrieb*. Nach der sich auf eine lange Nachkriegstradition stützenden Analyse überbetrieblicher Mitbestimmung war die Untersuchung industrieller Beziehungen in den 70er Jahren durch die gewerkschaftssoziologische Forschung bestimmt. In den 80er Jahren rückte langsam die betriebliche Gestaltungsebene stärker ins Blickfeld, auch angestoßen durch die Tendenz einer Öffnung von rechtlichen und tariflichen Regelungsbeständen zugunsten der betrieblichen Verhandlungskompetenz – Stichwort »Verbetrieblichung«.

Den Ausgangspunkt der Forschungskonzeption hat die in der Industrie-soziologie seit den 80er Jahren bekannte Erkenntnis gebildet, daß die konkrete Gestalt der betrieblichen Aushandlungsprozesse zwar durch äußere Rahmenbedingungen wie rechtliche Normen oder die ökonomische Situation strukturiert wird, daß jedoch *informelle, mikropolitische und kulturelle Prozesse im Betrieb* eine entscheidende Eigendynamik entwickeln. Durch die Betriebsräte-Untersuchung von Hermann Kotthoff und seiner Forschungsgruppe (Kotthoff 1981) beispielsweise ist belegt worden, wie groß das Spektrum von Interessenaushandlungsmustern in den Betrieben ist, trotz einheitlicher gesetzlicher und tariflicher

Bestimmungen, die für alle Betriebe gleiche Rahmenbedingungen setzen. Wir gehen davon aus, daß die Interessenverortung von Management und Betriebsrat, sowie auch betriebliche Problemwahrnehmungen, Konflikte und Lösungsversuche durch *historisch gewachsene, in der Interaktionsbeziehung bewährte Muster bestimmt* werden. Diese Muster bilden die politische Kultur der Interaktionsbeziehung, die als Teil der betrieblichen Organisationskultur anzusehen ist. Im vorgestellten Grundlagenprojekt zur »*political culture*« der *innerbetrieblichen Austauschbeziehungen* wurde die historisch gewachsene Interaktionskultur in den Betrieben rekonstruiert und in ihrem inneren Zusammenhang beschrieben. Interaktionskultur ist dabei durch folgende bestimmende Merkmale gekennzeichnet:

- a) *Historizität*: Interaktionskultur ist nur aus ihrer Geschichte heraus erklärbar;
- b) *Informalität*: Informelle Spielräume spielen für die Ausgestaltung des konkreten Musters der Interaktion eine große Rolle, jedoch werden auch die formalen Rahmenbedingungen einbezogen;
- c) Interaktionskultur befindet sich in einem beständigen Spannungsfeld und dynamischen Wechselspiel zwischen *Retention* – der Wiederholung und Bestätigung eingeschliffener Kulturmuster – und deren *Neuinterpretation*;
- d) das *Nebeneinander von Machtbeziehungen und Konsens-* bzw. Verständigungshandeln.

Das Ziel des Forschungsprojektes war zunächst, eine *Typologie von Interaktionsmustern* zu erstellen, die das mögliche Spektrum der vorkommenden Formen betrieblicher Austauschbeziehungen in Westdeutschland abdeckt und somit den Kriterien einer qualitativen Repräsentanz entspricht. Ein Anspruch auf quantitative Repräsentativität kann nicht erhoben werden, allenfalls vorsichtige Aussagen über ungefähre Verteilungen der erstellten Typen. Die von uns entwickelte Typologie der Interaktionsmuster soll im folgenden vorgestellt werden, doch zuvor noch einige kurze Anmerkungen zum *methodischen Forschungsdesign*.

Das Forschungsprojekt in den westlichen Bundesländern wurde durchgeführt von der Projektgruppe Arbeits- und Industrieforschung am Erlanger Institut für Soziologie, bestehend aus Peter Ellguth, Rainer Trinczek, Rudi Schmidt und mir – unter Mitarbeit einiger Studierender. Die Untersuchung fand in zwei kontrastierenden Regionen statt – einem urbanen industriellen Ballungszentrum und einer ländlichen Region. Die Auswahl der Betriebe wurde hinsichtlich der Branchen auf die verschiedenen Zweige der Metallindustrie beschränkt, jedoch nach Betriebsgröße und nach verschiedenen Rahmenbedingungen gestreut. Methodisch wurde ein »Instrumenten-Mix« aus Leitfadeninterviews, Dokumentenanalysen und Teilnehmender Beobachtung eingesetzt. Insgesamt wurden 32

Betriebe untersucht, wobei in sechs Betrieben Intensivfallstudien durchgeführt wurden, in denen die Interaktionsformen in den verschiedenen Netzen betrieblicher Akteursgruppen besonders dicht erfaßt wurden. Das Forschungsdesign war so angelegt, daß nicht nur die aktuelle betriebliche Situation erfaßt wurde, sondern die *Geschichte der Interaktionskultur* über einen längeren Zeitraum rekonstruiert werden konnte.

Bei dem anschließenden Forschungsprojekt über die Austauschbeziehungen in den östlichen Bundesländern (S. 891ff.) hat man sich so weit wie möglich an den vorher entwickelten theoretischen und kategorialen Rahmen angelehnt, um die Ergebnisse möglichst vergleichbar zu halten; aber überall dort verändert, wo es nötig war, um die Besonderheiten der ostdeutschen Betriebe angemessen erfassen zu können. Die Erhebungen fanden hier in 11 Metallbetrieben Thüringens und Sachsens und in 16 Metallbetrieben in Brandenburg und Ost-Berlin statt. Sie wurden in zwei Erhebungswellen 1993 und '94 durchgeführt, um der starken Entwicklungsdynamik gerecht zu werden und die Veränderungsrichtung der Betriebe mit erfassen zu können.

Doch nun zur Erläuterung der Typologie von Interaktionsmustern, die in dem Projekt entwickelt worden ist: Zunächst sollen die *zentralen, typkonstituierenden Dimensionen* beschrieben werden, die die *Kerngestalt* der Interaktionskultur darstellen (s.a. *Schaubild* S. 888). Sie verweisen auch auf die *spezifische theoretische Perspektive* des Projekts.

## Interessendefinition

Dieser Dimension liegt ein *erweiterter Interessenbegriff* zugrunde. Wir sind davon ausgegangen, daß sowohl die Arbeitnehmerseite als auch die Betriebsleitungen sich in einem *Geflecht von gemeinsamen und widersprüchlichen Interessen* bewegen. Daneben gibt es funktions-, status- und karrierespezifische Sonderinteressen der Akteure, die allerdings hier der Übersichtlichkeit wegen außer acht gelassen werden müssen. Unter dieser Voraussetzung stellt die Interessenkonstellation beider Betriebsparteien ein *Spektrum zwischen zwei Polen von gegensätzlichen und gemeinsamen Interessen* dar, innerhalb dessen sie sich verorten müssen.

## »Pace-Setter«

In betrieblichen Interaktionsmustern kann nur selten von symmetrischen Interaktionen gesprochen werden. Dies liegt zum einen an den bekanntermaßen *asymmetrischen Machtverhältnissen im Betrieb*. Zum anderen ist es aber auch Resultat der unterschiedlichen Handlungsspielräume und Ressourcen der Akteure, beispielsweise ihrer *Qualifikation, Kompetenz und Kapazität*. Je nachdem, wer an diesen Kriterien gemessen die größere *Dynamik, Initiative und Macht entfalten kann*, gibt in gewisser Weise den »Takt« vor, nach dem sich die Interaktionsbeziehung strukturiert; er ist »*pace-setter*«. Wie wir noch sehen werden, muß dies nicht in jedem Fall das Management sein. Auch der Betriebsrat kann zum »*pace-setter*« des Interaktionsmusters werden und das Management zu einem bestimmten Stil der Aushandlungsbeziehungen »nötigen«.

## Strukturierender Interaktionsmodus

Während sich die Interessendefinition auf die Ebene betriebspolitischer Deutungsmuster bezieht, beschreibt die Dimension des *Interaktionsmodus* die Handlungsebene. Zur Konstruktion und Bestimmung des dominanten Interaktionsmodus wurden folgende Variablen und Indikatoren einbezogen:

- die *Dichte, Intensität und Häufigkeit der Kommunikation*,
- daneben die *Verbindlichkeit und der Institutionalisierungsgrad* der Verhandlungen.
- Für die Bestimmung des Interaktionsmodus ist zudem von Bedeutung, welche *Machtressourcen* in welcher *Häufigkeit* für welche *Ziele* in der Beziehung eingesetzt werden. Die verschiedenen möglichen Machtressourcen beider Parteien, die in einem abgestuften Eskalationsszenario eingesetzt werden können, reichen dabei von der Herstellung *betriebsinterner Öffentlichkeit* (also die Bezugnahme auf die »Primärmacht« Belegschaft: darunter fallen beispielsweise auch Aufrufe zu Arbeitsniederlegungen) bis hin zum Einsatz *symbolischer Machtmittel* (beispielsweise die Formalisierung der Beziehungen, die eine Gefährdung eingespielter betriebskultureller Interaktionsmuster anzeigt).
- Eine weitere Dimension der Typologie ist die *Rolle der Belegschaft* im innerbetrieblichen Politikprozeß. Zum einen ist hier typkonstituierend, wie intensiv die Belegschaft informiert und in Aushandlungsprozesse einbezogen wird. Zum anderen ist von Bedeutung, von welcher Partei die Belegschaft einbezo-

gen wird. In den Betrieben kommt es immer häufiger zu *Konkurrenzen* zwischen Management und Betriebsrat um die »*Köpfe und Herzen*« der Belegschaft.

- Die letzte Dimension der Interaktionskultur ist das *Verhältnis zum Arbeitsrecht*. Hält man sich eng an die Rechtsnormen, oder wird damit eher locker umgegangen, setzt man das Recht eher strategisch-instrumentell ein, oder versucht man, den »Geist« des Rechts möglichst genau zu erfüllen? Wird das Arbeitsrecht im Sinne der Belegschaft eher über- oder unterschritten? Diese Punkte werden in jedem Typus anders ausgefüllt.

Nach dieser Erläuterung der typkonstituierenden Dimensionen nun noch eine kurze Vorstellung der 6 einzelnen Typen von Interaktionsmustern (siehe auch das *Schaubild* S. 888):

## Das interessenbetont-konfliktorische Interaktionsmuster

In diesem Typus ist der Betriebsrat der pace-setter, denn er ist es, der meist die Konflikte »vom Zaun bricht«, um für die Belegschaft maximale Verhandlungsergebnisse herauszuholen. Bei der Interessendefinition und -wahrnehmung der Parteien gibt es eine starke Dominanz divergierender Interessen mit partiell antagonistischen Zügen. Der prägende Interaktionsmodus ist der Konflikt, mit Option auf Kompromiß. Der Betriebsrat erhöht hier das Konfliktniveau entweder als Antwort auf eine als Zumutung und Provokation empfundene Politik der Geschäftsleitung oder aus seiner gesellschaftskritischen Position heraus. Dieser Typus ist in den meisten Fällen ein transitorischer, da ein allzu hohes Konfliktniveau auf Dauer kaum durchgehalten werden kann.

## Die interessenbetonte Kooperation

Auch in diesem Typus ist der Betriebsrat pace-setter, da er das Konfliktniveau bestimmt. Hier gibt es jedoch eine *Anerkennung gemeinsamer Interessen bei Betonung divergierender*. Entsprechend ist der strukturierende Modus der Interaktion der Kompromiß, wobei die Option auf Konflikt immer latent vorhanden bleibt. Zur Kompromißfindung verhalten sich beide Seiten strategisch: Mit taktischen Mitteln soll hier erreicht werden, daß der Kompromiß möglichst nah an den eigenen Interessen liegt. Zu diesem Zweck werden regelmäßig »die Waf-

fen poliert« und die Machtressourcen in Form von Drohungen ins Spiel gebracht. Hin und wieder werden die Machtpotentiale auch eingesetzt.

## Die sachrationale Kooperation

Bei diesem Typus erkennen beide Seiten zwar an, daß auch unterschiedliche Interessen existieren, in der Interessendefinition gibt es jedoch eine *Dominanz gemeinsamer Interessen*. Interessendifferenzen werden in Form der diskursiven Suche nach der *rationalen Lösung* abgearbeitet. Sachorientierte Rationalität und argumentative Verhandlungen haben in diesem Muster einen hohen Stellenwert. Fairness, Sachorientierung und Kompromißbereitschaft sind steuernde Handlungsrichtlinien beider Parteien. Dieses Interaktionsmuster wird von beiden Seiten gleichermaßen getragen. Die sachorientierte Kooperation ist im Vergleich zu den anderen Typen der von Einzelakteuren unabhängige. Während bei den anderen Typen der Austausch zentraler Akteure häufig auch eine Veränderung des Interaktionsstils nach sich zieht, setzen sich bei diesem Typus akteursunabhängig stärker strukturbildende, dauerhafte Momente durch. *Die sachrationale Kooperation ist in unserem Sample der weitaus am häufigsten vorkommende Typus*. Bezieht man andere vorliegende Studien mit ein, so läßt sich begründet vermuten, daß er auch der häufigste Typus betrieblicher Austauschbeziehungen der Bundesrepublik-West ist.

## Der harmonistische Betriebspakt

Auch dieses Interaktionsmuster wird von beiden Seiten gleichermaßen getragen. Hier sind es jedoch nur *zwei Akteure*, repräsentiert durch die Person des Betriebsratsvorsitzenden und des für die Verhandlungen mit ihm zuständigen Managementvertreters, die als Protagonisten der beiden Seiten ein eng aufeinander bezogenes Interaktionsmuster tragen. Dabei gibt es in der Interessendefinition eine Dominanz betrieblicher Interessen als gemeinsame, vor allem bei zentralen geschäftspolitischen Anliegen. Bei Randthemen werden Interessendifferenzen zuweilen inszenatorisch herausgestellt und nach außen hin als Schaukämpfe ausgetragen. Der Hauptmodus der Interaktion ist die *vertrauensvolle, auf langjähriger Zusammenarbeit beruhende Einigung zwischen zwei Akteuren*, unter Exklusion anderer Teile des Managements wie auch des Betriebsrats.

## Die patriarchale Betriebsfamilie

In diesem Interaktionstyp gibt es in der betriebspolitischen Wahrnehmung der Akteure *keine generellen Interessendivergenzen*; von unterschiedlichen Interessen zu sprechen, ist in der betrieblichen Öffentlichkeit nahezu tabuisiert. Die Belegschaftsinteressen gehen im Gesamtinteresse des Betriebes auf, das von einer zentralen Figur – meist dem Betriebseigentümer – repräsentiert werden. Der Eigentümer vertritt dabei einen *Fürsorgeanspruch* für die Belegschaft. Der Betriebsrat fügt sich in die Betriebsfamilie ein und akzeptiert die Definitionsmacht des Eigentümers; gelegentlich appelliert er an die fürsorgende Rolle des »Familienoberhauptes«.

## Die autoritär-zentralistische Hegemonie

Im letzten Typus treffen besonders ungünstige Rahmenbedingungen zusammen (ländliche Region, Monopolstellung des Betriebs als Arbeitgeber, keine Tarifgebundenheit, rein kurzfristig-monetär orientierte Geschäftsleitung). Das Management kann hier einseitig betriebspolitische Regelungen festlegen, ohne mit dem Betriebsrat, der marginalisiert ist, zu verhandeln. Die Belegschaftsinteressen werden nahezu vernachlässigt, im Management existiert auch keine »Fürsorgehaltung«. Dieser Typus kommt in Westdeutschland allerdings eher selten vor; er ist auch in unserem Sample nur mit einem Betrieb vertreten.

## Wandel der Interaktionskultur

Bevor wir zu den betrieblichen Austauschbeziehungen in den neuen Bundesländern kommen, noch einige Anmerkungen zu den Wandlungstendenzen und Entwicklungsperspektiven der betrieblichen Austauschbeziehungen in der Bundesrepublik-West. Trotz der hohen Stabilität und relativen Trägheit der Interaktionskultur lassen sich mit Hilfe unserer betriebshistorischen Rekonstruktionen bestimmte Trends der letzten 1 bis 2 Jahrzehnte aufzeigen: Die betrieblichen Interaktionsmuster waren einer Tendenz der *Demokratisierung* und *Versachlichung* unterworfen. Ursachen dafür liegen zum einen im *Wandel intra-organisationaler Strukturen von Betriebsrat und Management* sowie zum anderen in der *inneren Dynamik der Interaktionskultur* zwischen den beiden Parteien.



Schaubild: Typologie von Interaktionsmustern zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat

<i>Typen</i>		<i>Interaktionsmuster</i>					
<i>Dimensionen</i>		<i>Interessenbe- tont-konflikto- risches Inter- aktionsmuster</i>	<i>Interessen- betonte Kooperation</i>	<i>Sachorientierte Kooperation</i>	<i>Harmonistischer Betriebspakt</i>	<i>Patriarchalische Betriebsfamilie</i>	<i>Autoritär- hegemoniales Regime</i>
<i>Interessen- definition</i>		Dominanz divergierender Interessen mit partiell antagonistischen Zügen	Anerkennung gemeinsamer Interessen bei Betonung divergierender	Anerkennung unterschied- licher Inter- essen, Dominanz der betrieblichen als gemeinsamer Interessen	Dominanz der betrieblichen Interessen als gemeinsamer, divergierende I. nur bei betriebspoliti- schen Rand- themen	Interessen- identität, Beleg- schaftsinter- essen gehen im Betriebsinter- esse auf	Vernachlässigung der Belegschafts- interessen bei reibungsloser Durchsetzung der betrieblichen
<i>Pace-setter, wer prägt den Interaktionsstil</i>		Betriebsrat	Betriebsrat	Geschäftsleitung und Betriebsrat	Geschäftsleitung und Betriebsrat (-svorsitzender)	Geschäftsleitung (Eigentümer)	Geschäftsleitung
<i>Strukturierender Interaktions- modus</i>		Konflikt als Modus des Interessenaus- gleichs mit Option auf Kompromiß	Kompromiß als Modus des Interessenaus- gleichs mit Option auf Konflikt	»Rationale« Argumentation und Sachzwang- verpflichtung	Vertrauensvolle Einigung zwi- schen Manage- ment und Betriebsrats- vorsitzendem	Akzeptierte Hegemonie der GL mit gelegent- licher Appella- tion des BR an den Eigentümer	Unangetastete Hegemonie des Managements, betriebspoliti- sche Marginali- sierung des BR

Im Betriebsrat ist es zu einem *Generationenwechsel* gekommen, der zu einer Ablösung alter, eher hierarchischer Gremienstrukturen geführt hat. Es zeichnet sich ein Trend zur *Stärkung professioneller Sachkompetenz und zu problemnahen Lösungsstrategien* ab. Im Vergleich zu früher verlieren innerhalb der betrieblichen Interessenvertretung *politisches Charisma der Führungsfiguren sowie das Interpretationsmuster des Interessenkonflikts* tendenziell an Bedeutung. Im Management zeigt sich durch das Vordringen einer neuen Managergeneration sowie neuer personalpolitischer Konzepte eine gewisse Tendenz zunehmender *sozialer Reflexivität*. Die betriebspolitische Bedeutung der Personalabteilung als »Schaltstelle« auch für soziale Belange hat in vielen Betrieben deutlich zugenommen. Die Verhandlungskompetenz gegenüber dem Betriebsrat ist für bestimmte Managementfraktionen zudem zu einer wichtigen managementinternen Machtressource geworden. In der Interaktionsbeziehung zwischen Management und Betriebsrat ist es in der Folge tendenziell zu einer *Entgrenzung von Rollenzuweisungen, kognitiven Mustern und Machtressourcen* gekommen. Dadurch ergibt sich eine *größere themenspezifische wie auch inhaltliche gemeinsame Schnittmenge von Management und Betriebsrat*. Effektivität, Sachorientierung und soziale Rückbindung sind für Management wie Betriebsrat gleichermaßen Ziele und Modi geworden. Der Einsatz von Machtressourcen verläuft nicht mehr ausschließlich entlang der »Frontlinie« von Arbeit und Kapital, sondern zwischen vielfältigen, wechselnden und temporären Koalitionen – auch über die Grenzen von Management und Betriebsrat hinweg.

Die gerade beschriebenen Veränderungstendenzen verweisen gleichzeitig paradoxerweise auf eine hohe Stabilität und sogar einen Ausbau des typischen westdeutschen Modells betrieblicher Austauschbeziehungen. Auch die aktuellen Untersuchungen von Kotthoff, der parallel zu uns mit einem anderem Forschungsdesign vorging (vgl. Kotthoff 1993), legen diese Überlegung nahe. Mit dem Blick auf europäische Nachbarstaaten ebenso wie auf die USA wird deutlich, daß das bundesdeutsche Muster sich gerade in ökonomischen Krisenzeiten als äußerst stabil erwiesen hat. Allerdings sind auch die Belastungen für die betrieblichen industriellen Beziehungen stark angewachsen, – zur Zeit kann nur schwer abgeschätzt werden, wann bei sich verkleinernden Verhandlungsspielräumen die Grenzen der Adaptionfähigkeit erreicht werden. Unsere Erhebungen wurden 1990 bis '91 durchgeführt und lagen damit vor der jüngsten krisenhaften Entwicklung der westdeutschen Industrie 1992/93. Die Wirkung dieser Prozesse auf die innerbetrieblichen Austauschbeziehungen könnte möglicherweise stärker sein, als das, was zuvor in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren an ökonomischen Einbrüchen und Rationalisierungswellen ohne Veränderungen der Austauschbeziehungen aufgefangen werden konnte. Alle Erfahrung zeigt

jedoch, daß *geringere ökonomische Spielräume in erster Linie auf die Verhandlungsinhalte durchschlagen*, jedoch bislang *wenig an den etablierten prozeduralen Normen* verändert haben.

## Literatur

- Bosch, A. (1995), Vom Interessenkonflikt zur ›Kultur der Rationalität‹? Interaktionsbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat. Diss. Erlangen.
- Kotthoff, H. (1981), Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb, Frankfurt a.M./New York.
- Kotthoff, H. (1993), Wandel und Kontinuität betrieblicher Interessenvertretungsstrukturen. Eine Folgestudie. Habilitationsschrift, Saarbrücken.
- Trinczek, R. (1993), Management und innerbetriebliche Mitbestimmung. Eine Typologie kollektiver Orientierungsmuster. Habilitationsschrift. Erlangen (i.E.).